

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan.

Berkembangnya industri saat ini mengakibatkan turut berkembangnya persaingan diantara industri - industri yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain perusahaan harus menyiapkan komponen yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan tersebut. Salah satu kunci efektif dan efisien bagaimana cara perusahaan tersebut menggunakan sumber daya manusia yang ada karena pekerja merupakan faktor penggerak dari keseluruhan aktifitas. Pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Susilo (2007) menyatakan bahwa faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi, dan aspek – aspek ekonomi. Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi.

Menurut (Ambar Teguh 2009:276) penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai publik, diperlukan adanya informasi yang relevan dan realibel tentang prestasi kerja masing-masing individu.

Kompensasi adalah segala sesuatu untuk diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001). Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran karya mereka. Bila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Oleh karena itu, program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, kepuasan kerja maupun motivasi kerja.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap para karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor tidak hanya gaji tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja dan aturan yang lain (Efendi, 2002).

Peneliti melakukan penelitian di CV Indah Cemerlang Singosari yang terkait dengan berbagai fenomena variabel yang akan diteliti. Dari informasi yang diperoleh para karyawan CV Indah Cemerlang sering mengalami masalah di bagian produksi dan membuat kinerja para karyawan menjadi menurun akibat kurangnya perhatian dibagian produksi.

Kinerja diukur berdasarkan kualitas kerja karyawan dan kuantitas produksi. Karyawan dibagian produksi sebanyak 32 orang dituntut untuk memproduksi paving sesuai dengan mutu standar yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga paving yang dihasilkan berkualitas dan jumlah paving yang dihasilkan dalam sehari harus memenuhi kuantitas produksi yang ditentukan oleh perusahaan.

Bulan	Target	Realisasi	Selisih/Deviasi
Januari	132.000 paving	132.000 paving	0
Februari	132.000 paving	131.750 paving	250
Maret	132.000 paving	131.700 paving	300
April	132.000 paving	131.800 paving	200
Mei	132.000 paving	132.000 paving	0
Juni	132.000 paving	132.000 paving	0
Juli	132.000 paving	131.800 paving	200
Agustus	132.000 paving	131.670 paving	330
September	132.000 paving	131.690 paving	310
Oktober	132.000 paving	132.000 paving	0
November	132.000 paving	131.800 paving	200
Desember	132.000 paving	131.700 paving	300

Dalam table tersebut produksi paving rata-rata setiap bulannya tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, dengan rata-rata paving yang rusak mencapai 200-330 paving.

Para karyawan harus memproduksi sekitar  $150 \text{ m}^2$  atau 6.600 paving perhari dan dari banyak paving yang diproduksi sebanyak 3-5 % atau 200-300 biji paving rusak atau tidak memenuhi standar paving yang baik atau memenuhi

standar mutu adalah pafing yang tidak berlubang/bergelembung. Karyawan bekerja berkelompok dalam 1 kelompok terdiri dari 4 orang.

Selanjutnya, kompensasi yang diberikan kepada 32 orang berupa upah yang di hitung per 1  $m^2$  di hargai Rp 3.200 dan target perhari 150  $m^2$  para karyawan bekerja selama 25 hari sehingga dalam 25 hari kerja tersebut karyawan dapat menghasilkan 3750  $m^2$  dan para karyawan mendapat upah per hari sebesar Rp 480.000 tersebut dibagi dengan anggota (peranggota 4 orang) sehingga per orang mendapat Rp 120.000 dalam sehari.

Karyawan akan mendapatkan insentif jika mereka masuk kerja full selama 25 hari kerja dan dilihat dari kinerja karyawan baik atau tidak dan mendapatkan tunjangan berupa tunjangan hari raya sebanyak 25% dari gaji perbulan yaitu sebesar Rp.750.000 dan biaya pengobatan dengan asuransi BPJS kelas 3 sebesar Rp.25.500.

Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil pafing yang dihasilkan oleh para karyawan bagian produksi, karena sistem pemberian kompensasi dihitung dari persekali produksi yaitu 150  $m^2$  . Apabila karyawan tidak dapat memproduksi sesuai target, maka kompensasi karyawan dipotong sesuai dengan kekurangan jumlah produksi. Hal ini menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk memproduksi pafing melebihi target perusahaan.

Kompensasi yang layak menyebabkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja mempengaruhi tingkat produktifitas dan tingkat ketidakhadiran pada karyawan di CV Indah Cemerlang. Kurangnya pemberian kompensasi pada karyawan, jumlah produk yang dihasilkan hanya

cukup untuk mencapai target setiap harinya yaitu 150m<sup>2</sup> atau 6600 biji pafing beserta tambahan produksi sebanyak 200 biji- 330 biji pafing untuk pemenuhan jumlah target produksi, karyawan tidak menambah jumlah produksi untuk melebihi target karena tidak mendapatkan insentif.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penyebab baik atau buruknya kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sifat umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dan tingkat kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan beberapa indikator yaitu kepuasan tentang ganjaran yang pantas, kepuasan tentang rekan kerja merupakan dukungan dari rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan, kepuasan tentang kesesuaian kepribadian yang merupakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, dan kepuasan tentang pekerja itu sendiri seberapa berat beban kerja yang dibebankan kepada setiap karyawan.

Karyawan di CV Indah Cemerlang merasa puas apabila di perhatikan oleh perusahaan sehingga bisa mendorong karyawan mau bekerja dengan baik bila hasil pekerjaan mereka diperhatikan, prestasi kerja, dan cara kerja mereka dihargai oleh perusahaan maka akan timbul rasa kepuasan tersendiri bagi para karyawan. Dan pimpinan harus memikirkan dan mewujudkan bagaimana kepuasan karyawan sehingga karyawan bisa memotivasi diri sendiri karena berpengaruh pada produktivitas dalam perusahaan.

Oleh karena itu masalah kepuasan kerja karyawan akan menjadi bagian penting dalam hal menciptakan kinerja dan produktivitas yang baik pula, karena bagaimanapun jika kinerja dan produktivitas tidak sesuai dengan standar yang

diinginkan maka sulit untuk perusahaan dapat mencapai apa yang menjadi target atau tujuan bagi perusahaan itu sendiri. Karena kepuasan kerja karyawan tidak hanya merupakan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan tetapi juga merupakan harapan besar bagi karyawan karena hal tersebut akan berdampak besar pada pekerjaan mereka sehingga akan tercipta pekerjaan yang optimal dan hasil pekerjaan yang memuaskan pula

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka perlu adanya perumusan masalah agar dapat dicari permasalahannya.

1. Bagaimana kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Indah Cemerlang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Cemerlang?
3. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Cemerlang?

## **C. Batasan Penelitian**

Pembatas masalah ini dilakukan untuk membatasi jangkauan penelitian yang akan dilakukan sehingga objek yang diteliti menjadi lebih fokus dan jelas. Maka penelitian ini dibatasi pada karyawan bagian produksi”

1. Dalam membahas kepuasan kerja dibatasi pada kepuasan kerja dari sudut pandang teori keadilan dan teori ketidaksesuaian.
2. Objek yang diteliti adalah karyawan bagian produksi di CV Indah Cemerlang.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Indah Cemerlang
2. Menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Cemerlang,
3. Menganalisis peran kepuasan kerja yang memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Cemerlang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi yang positif khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

##### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai bahan referensi yang dapat berguna dan bermanfaat untuk memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

